

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

a) Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian dari kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Faisal & Martin (2019) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya dalam Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran karyawan dalam organisasi (Bey & Dewi, 2018). Pendapat lain oleh Dewi (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang sudah dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu dan berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wicaksono dkk. (2021) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan beberapa pendapat penelitian terdahulu maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian atau hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tugasnya dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor penentu pencapaian kinerja dalam suatu organisasi menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang yang dimiliki setiap manusia. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2016) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja dapat di ukur sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit atau jumlah siklus yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari pandangan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan maupun kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Tujuan utama perusahaan adalah dapat memenuhi sasaran jangka pendek maupun jangka panjang yang sudah ditetapkan. Salah satu faktor untuk dapat memenuhi tujuan tersebut adalah dibutuhkannya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan kinerja perusahaan meningkat sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

b) Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai budaya yang menjadi acuan dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Menurut Dewi & Hasniaty (2018) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan

Menurut Miller (1984) ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik

dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas-asas, yaitu: asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiris, asas keakraban, dan asas integritas.

2) Indikator Budaya Organisasi

Untuk mempermudah dalam mengukur budaya organisasi maka diperlukan indikator penelitian. Berdasarkan penelitian Robbins (2018) terdapat beberapa indikator penelitian budaya organisasi sebagai berikut.

1) Inovasi dan Pengambilan Resiko

Hal ini berkaitan sejauh mana anggota organisasi untuk berinovasi dan keberanian mengabil resiko.

2) Perhatian terhadap Detail

Sejauh mana anggota organisasi memperhatikan hal rinci akan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

3) Orientasi terhadap Hasil

Hal ini berkaitan sejauh mana organisasi berfokus pada hasil bukan pada proses mendapatkan hasil tersebut.

4) Orientasi terhadap Individu

Sejauh mana organisasi memperhitungkan kinerja atau kontribusi dari masing-masing anggota organisasinya.

5) Orientasi terhadap Tim

Sejauh mana organisasi menerapkan kebijakan untuk menyelesaikan suatu tanggung jawab dikerjakan dalam suatu kelompok atau tim daripada diselesaikan secara individu.

3) Dimensi Budaya Organisasi

Sesuai dengan pendapat Lubinski & Lee (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut budaya organisasi berkaitan erat dengan kinerja anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pengukuran untuk dapat meninjau seberapa pengaruh peran budaya organisasi. Dengan teori yang dikemukakan oleh Hofstede (2010) menyatakan bahwa terdapat enam dimensi penelitian budaya organisasi, antara lain: *power distance, group attachment, gender association, uncertainty avoidance, time orientation* dan *indulgence*.

c) Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.

Pendapat lain dikemukakan oleh Lanjar dkk. (2017) dimana komitmen organisasi merupakan persaaan yang kuat dan erat antara individu dengan tujuan serta nilai-nilai organisasi tertentu. Sedangkan Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten.

Berdasarkan pendapat para peneliti terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang berkaitan dengan suatu perasaan yang kuat dan terikat antara individu dengan organisasi tertentu dimana individu tersebut menerima tujuan organisasi dan bersedia tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

2) Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang wajib dimiliki oleh anggota suatu organisasi tertentu karena dengan adanya komitmen maka dapat memberikan dorongan anggota organisasi tersebut untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik Dewi & Hasniaty (2018). Untuk memudahkan dalam memahami komitmen organisasi maka diperlukan pendekatan secara konseptual. Allen & Meyer (1990)

mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi penelitian komitmen organisasi sebagai berikut:

1. *Affective Commitment (Komitmen Afektif)*

Komitmen afektif merupakan komitmen individu yang memiliki perasaan kuat untuk tetap melaksanakan tanggung jawabnya atau perannya dalam suatu organisasi dikarenakan terdapat persamaan antara tujuan individu dengan organisasinya. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki kontribusi lebih kepada organisasi tempatnya bekerja daripada individu yang komitmen afektifnya rendah.

2. *Normative Commitment (Komitmen Normatif)*

Komitmen normatif merupakan konsep komitmen berdasarkan norma yang berasal dalam diri individu. Individu yang memiliki komitmen normative tinggi cenderung bertahan menjadi anggota suatu organisasi dikarenakan hal tersebut merupakan sebuah kewajiban daripada individu yang komitmen normatifnya rendah.

3. *Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)*

Komitmen berkelanjutan merupakan suatu pemahaman individu memilih untuk berkomitmen kepada suatu organisasi tertentu dikarenakan individu akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi tempat individu bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi penelitian penulis berupa kesimpulan dari teori ilmiah yang teruji, serta didukung dengan fakta yang empiris sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Uraian | Uraian |
|----|--------------------------|--|
| 1. | Judul | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya |
| | Nama Peneliti | (Nathania, 2018) |
| | Variabel | - Budaya Organisasi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |
| | Hasil Penelitian | • Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. |
| 2. | Judul | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan) |
| | Nama Peneliti | (Noor, 2012) |
| | Variabel | - Budaya Organisasi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Motivasi Kerja (X3) - Kepuasan Kerja (Y1) - Kinerja Karyawan (Y2) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |

| No | Uraian | Uraian |
|----|--------------------------|---|
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja • Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Judul | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang) |
| | Nama Peneliti | (Maulani et al., 2015) |
| | Variabel | <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y1) - OCB (Z) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur dan sobel test menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) memediasi variabel budaya organisasi dan |

| No | Uraian | Uraian |
|----|--------------------------|--|
| | | komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Judul | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia |
| | Nama Peneliti | (Sitio, 2021) |
| | Variabel | - Komitmen Organisasi (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y1) - OCB (Z) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi 78,7 %. Terdapat juga pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan koefisien determinasi sebesar 77,7 %. Sedangkan analisis jalur path menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui OCB, sebaliknya tidak terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB. |
| 5. | Judul | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang |
| | Nama Peneliti | (Bey & Dewi, 2018) |
| | Variabel | - Budaya Organisasi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |

| No | Uraian | Uraian |
|----|--------------------------|---|
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan |
| 6. | Judul | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat (PERSERO) Tbk. Kantor Wilayah Semarang) |
| | Nama Peneliti | (Wagiman & Susanto, 2018) |
| | Variabel | <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Kepuasan Kerja (X3) - Kinerja Karyawan (Y1) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner dengan alat analisis regresi linear berganda |
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Wilayah Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, adanya komitmen karyawan dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan |
| 7. | Judul | <i>The Effect of Organizational Commitment, Organizational Communication and Organizational Culture on Employee Performance</i> |
| | Nama Peneliti | (Syarifuddin & Sumartik, 2022) |
| | Variabel | <ul style="list-style-type: none"> - Organizational Commitment (X1) - Organizational Communication (X2) - Organizational Culture (X3) - Employee Performance (Y) |
| | Teknik dan Alat Analisis | Kuesioner menggunakan <i>Regression Analysis</i> |

| No | Uraian | Uraian |
|----|------------------|---|
| | Hasil Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> • komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. • Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. |

Terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel 2.1 di atas dengan penelitian yang dilakukan saat ini.

Persamaan:

1. Memiliki persamaan variabel bebas yang digunakan seperti Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi didalam beberapa penelitian
2. Menggunakan variabel terikat yang sama yaitu kinerja karyawan
3. Menggunakan metode penyebaran kuisisioner
4. Menggunakan alat analisis regresi berganda di beberapa penelitian

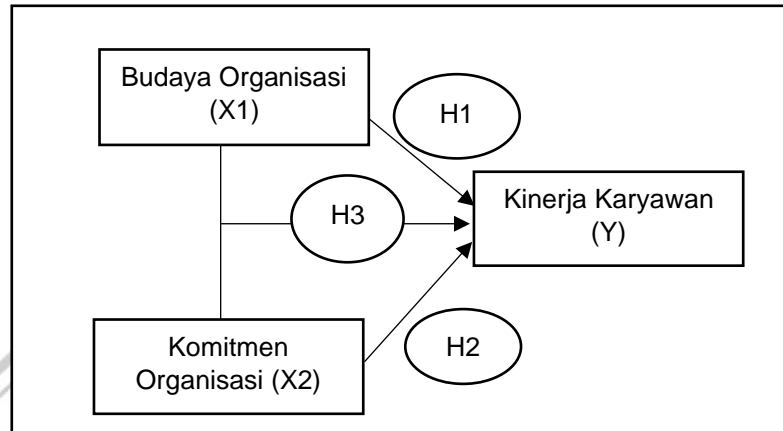
Perbedaan :

1. Beberapa peneliti menggunakan alat analisis intervening
2. Menggunakan objek penelitian yang berbeda
3. Beberapa penelitian menggunakan variabel bebas yang berbeda

C. Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian diperlukan kerangka konseptual untuk memudahkan dalam memahami alur pemikiran peneliti. Pada penelitian ini berfokus

untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Keterangan:

- Variabel Independen: Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)
- Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)
- Kerangka Konseptual pada gambar 2.1 menjelaskan bahwa ada pengaruh langsung budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

D. Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, yang pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Amanda dkk. (2017) dalam penelitiannya

mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dalam memberikan sumbangan faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Secara rasional kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik karyawan dalam bekerja, sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik apabila ada dorongan baik dalam diri sendiri maupun dorongan dari luar seperti budaya organisasi yang baik dan positif.

Selain itu Tribudhi (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi penting untuk diperhatikan dengan adanya pekerja yang beragam generasi agar diperoleh hasil yang optimal. Terbentuknya budaya organisasi tersebut, akan membuat karyawannya loyal dan berdampak pada kinerja yang baik dengan hasil yang optimal.

2) Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Menurut Meutia (2019) komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan yang kuat yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya serta bersedia bekerja keras untuk mencapai kinerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ramadhan (2017) Komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dimana dengan adanya komitmen karyawan maka karyawan termotivasi serta memiliki dorongan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya serta untuk menghadapi tantangan dan kesulitan yang terjadi.

E. Hipotesis

1) Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, aturan, norma, dan etika yang dipegang bersama oleh seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Jika budaya organisasi yang diciptakan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Amanda (2017) menyatakan dari hasil penelitiannya yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Kantor Cabang Bali karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Tribudhi (2017), Sumartik (2022), dan Rivai (2020) menyatakan dari hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Pada penelitian yang dilakukan Syardiansah dkk. (2020), Maulani dkk. (2015), dan Noor (2012) dinyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan perasaan loyalitas yang tinggi yang dimiliki karyawan yang diberikan pada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terikat secara emosional

(afektif), rasional (normatif), dan keinginan untuk berkontribusi dalam jangka panjang (kontinuan), sehingga ketiga faktor ini nantinya akan mempengaruhi meningkat atau tidaknya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

H2: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat ditinjau dari hasil kinerja karyawannya. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor internal yang dapat memberikan dukungan untuk memacu efektivitas perusahaan. Budaya organisasi yang kuat juga dapat membentuk keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain (Nathania, 2018).

Selain itu Menurut Bey & Dewi (2018) salah satu faktor dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi kepada perusahaannya cenderung bertanggung jawab dan memberikan yang terbaik untuk mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Berdasarkan pernyataan peneliti terdahulu tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan erat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hasniaty (2018), Nathania (2018), dan Bey (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut.

H3: Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

